



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**EL ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU
REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS LABORALES DE UNA
CADENA DE CINES EN LIMA METROPOLITANA, 2019**

PRESENTADO POR

**LIZBETH PADILLA FERNANDEZ
THALIA VANESSA VARGAS LOZANO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

EL ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU
REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS LABORALES DE UNA CADENA DE
CINES EN LIMA METROPOLITANA, 2019

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:
PADILLA FERNANDEZ, LIZBETH
VARGAS LOZANO, THALIA VANESSA

LIMA, PERÚ

2021

**EL ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU
REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS LABORALES DE UNA CADENA
DE CINES EN LIMA METROPOLITANA, 2019**

DEDICATORIA

Esta presente investigación está dedicado a nuestros padres por el apoyo incondicional que nos han brindado a lo largo de nuestra carrera universitaria y en todos los ámbitos de nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes y asesores a quienes le debemos gran parte de nuestros conocimientos, gracias por el tiempo, dedicación y paciencia en la elaboración de esta investigación.

INDICE

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema Principal	3
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Limitaciones.....	5
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. La rotación de personal	12
2.2.2. Los costos laborales.....	19
2.3. Términos técnicos.....	24
2.4. Formulación de hipótesis	25
2.4.1. Hipótesis General.....	25

2.4.2. Hipótesis Específicos	25
2.5. Operacionalización de variables	26
2.5.1. Variable independiente	26
2.5.2. Variable dependiente.....	27
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	28
3.1. Diseño metodológico	28
3.1.1. Tipo de investigación.....	28
3.2. Población y muestra	29
3.2.1. Población (N).....	29
3.2.2. Muestra	29
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	31
3.3.1. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos.....	31
3.3.2. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.....	31
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	31
3.5. Aspectos éticos.....	32
CAPITULO IV RESULTADOS.....	33
4.1. Resultados de la encuesta.....	33
4.2. Análisis de fiabilidad	47
CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1. Discusión	48
5.2. Conclusiones	50
5.3. Recomendaciones	51
ANEXOS	52
Anexo N°1: Matriz de Consistencia.....	52
Anexo N° 2: Encuesta.....	53

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue demostrar como la rotación de personal repercute en los costos laborales de una cadena de cines en Lima Metropolitana, 2019.

En el presente trabajo de investigación se consideró un estilo descriptivo para demostrar los tipos de retiros laborales, sus causas y el entorno que lleva al colaborador tomar la decisión de retirarse de su centro laboral, de esta manera se recolecto la información y analizó la relevancia para describir y posteriormente confirmar lo que se investiga.

Después de analizar la información recolectada donde se contrastaron los resultados sobre nuestra muestra seleccionada, en base a una prueba estadística, confirmando nuestra hipótesis planteada nos dio como resultado el presente trabajo de investigación que obtuvo los siguientes aportes: El alto índice de rotación laboral repercute negativamente en los costos laborales a pagar por parte de la empresa, esto trae como consecuencia un impacto en la liquidez de la empresa.

Finalmente concluimos que el presente trabajo de investigación está enfocado para contribuir con las mejoras existentes sobre la rotación laboral y demostrar el impacto de esta rotación en los costos laborales, con nuestras recomendaciones estamos seguros que las empresas podrán disminuir sus índices de rotación laboral y generar medidas para que progresivamente se vean cambios satisfactorios, así mismo es de interés de otro tipo de empresas ya que este problema es al nivel global pero en mayor escala en el sector investigado.

Palabras Clave: Rotación laboral, costos laborales, política de reclutamiento.

ABSTRACT

The general objective of this research was to demonstrate how staff turnover affects the labor costs of a chain of cinemas in Metropolitan Lima, 2019.

In the present research work, a descriptive style was considered to demonstrate the types of job retirements, their causes and the environment that leads the collaborator to make the decision to withdraw from their workplace, in this way the information was collected and the relevance to describe and subsequently confirm what is being investigated.

After analyzing the information collected where the results on our selected sample were contrasted, based on a statistical test, confirming our hypothesis, the present research work resulted in us, which obtained the following contributions: The high rate of job rotation has a negative impact in the labor costs to be paid by the company, this results in an impact on the liquidity of the company.

Finally, we conclude that this research work is focused on contributing to the existing improvements on job rotation and demonstrating the impact of this rotation on labor costs, with our recommendations we are sure that companies will be able to reduce their job rotation rates and generate measures So that satisfactory changes are progressively seen, it is also of interest to other types of companies since this problem is at the global level but on a larger scale in the investigated sector.

Key Words: Job turnover, labor costs, recruitment policy.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como objetivo principal mostrar cómo influye la rotación del personal en los costos laborales de una cadena de cines, de esta forma deseamos demostrar al término del presente, la variación positiva o negativa de los costos laborales influenciados por dicha rotación y las consecuencias que se producen dentro de la organización.

La importancia de estudiar este tema en particular radica en las consecuencias empresariales dentro de una organización, que pueden tornarse negativas debido a que la empresa no espera que el personal se retire de su puesto laboral dentro de un plazo de tiempo no estimado. Adicional a esto nuestro país ocupa el segundo puesto según la “Encuesta de Escases de Talento 2015”, en tener la dificultad de cubrir un puesto laboral, incrementándose la incertidumbre organizacional, adicional a esto los costos primarios y secundarios se ven afectados debido a que la productividad se ve afectada, la insatisfacción dentro del área laboral también, frente a la salida y nuevo ingreso de personal, teniendo cambios en la conducta y eficiencia de los trabajadores de una misma área.

En el primer capítulo se aborda el planeamiento del problema sustentado mediante las cuestiones teóricas, encontrando en este capítulo los problemas principales y secundarios que se desean sustentar verazmente.

En el segundo capítulo encontraremos los antecedentes de la investigación en los que se basara nuestra tesis, escogiendo cada autor debido al alto contenido informativo y la similitud de nuestras variables e indicadores, de esta forma tenemos un apoyo de ideas para tener un planteamiento eficaz.

En el tercer capítulo hace referencia al método realizado para la recolección de información, segmentaremos nuestra población para obtener la muestra adecuada, además del análisis de los resultados obtenidos que nos ayudaran a comprobar nuestras hipótesis.

En el cuarto capítulo de la presente tesis se presentará los resultados obtenidos en nuestra encuesta, con información grafica que respalda nuestra teoría y apoyará al lector a profundizar nuestra postura.

Para finalizar en el quinto capítulo se presenta la discusión, parte importante del trabajo de investigación, ya que de esta manera analizamos las variables para explicar nuestros resultados, planteando nuestros aportes finales en las conclusiones y a su vez recomendar en base a nuestra experiencia los puntos más relevantes. Adicional se incluyen los anexos del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La rotación de personal es uno de los principales problemas que enfrentan las empresas y que generan consecuencias negativas para cualquier organización, según un artículo publicado en Harvard Business Review por Andrew Chamberlain (2017) titulado: Why Do Employees Stay? A Clear Career Path and Good Pay, for Starters manifiesta que “la rotación de personal a nivel mundial en las organizaciones es un fenómeno que preocupa considerablemente a los directores de las empresas debido los altos costos que se le asocian, según el artículo publicado alcanzan hasta el 21% promedio del salario anual en promedio.

Asimismo, John Badel, gerente general de Lee Hecht Harrison para Colombia, indica que, cuando una persona deja su cargo, la empresa incurre en un gasto estimado de hasta 12 veces el valor del salario, por lo que uno de los mensajes, invita a tener buenas oportunidades de desarrollo dentro de las organizaciones.

En ese sentido, el mantener altos índices de rotación laboral no deseada es perjudicial para las empresas, debido a que dejan costos laborales por asumir, como los costos del departamento de empleo, entrenamiento, pago de

capacitaciones, roturas o inutilización de materiales, como consecuencia, se genera en el entorno organizacional la falta de liquidez, cambios en el clima laboral y el efecto que causa en otros colaboradores como falta de rendimiento laboral, reducción de la productividad meta por áreas entre otros, este problema se ve al nivel mundial y también a afecta a nuestro país.

A nivel nacional el Perú, cuenta con un mayor índice de rotación laboral (15%) a nivel de América Latina, cuyo porcentaje anual se encuentra entre 5% y 10% según los estudios realizado por IPSOS, 2014; lo que demuestra que, actualmente, existe un problema a nivel país para retener de manera efectiva a los colaboradores.

Muchas empresas omiten conocer estos motivos que inciden a que sus colaboradores tomen la decisión de retirarse de su centro laboral, pero en un inicio, es importante conocer las causas de rotación de personal en las organizaciones, conocer su propia gestión, identificando las carencias y fortalezas que generan sus operaciones realizadas principalmente por sus colaboradores, siendo estos capacitados para desempeñar sus labores necesarias en la generación de ingresos y logros al éxito, sin embargo estos pueden renunciar por diversos motivos, cómo asumir nuevos cargos en otros centros de trabajo, deficiente sistema de sueldos y salarios, una baja relación laboral, la falta de capacitación, jubilación, entre otros factores.

Esta alta rotación laboral es contraproducente a nivel de costos y productividad cuando es no deseada para las empresas. (Chiavenato, 2011).

Cabe resaltar que, de acuerdo con algunos expertos, tener un alto índice de rotación de personal en las compañías puede significar un gran problema, no solo por la afectación en el ambiente laboral sino además por la económica, puesto que la alta rotación representa un gasto considerable para la organización que es muy difícil de recuperar.

Otro tema relevante a considerar en esta investigación, es aquel mencionado por Boudreau y Ramstad (2005). Ellos indican que el área de Recursos Humanos se encarga no solo en la búsqueda y reclutamiento del personal, sino que también se enfoca en medir el desempeño, los costos de

contratación, el retorno de la inversión en programas para los trabajadores y las consecuencias de sus actividades en las habilidades de los trabajadores.

La actual crisis sanitaria que está perjudicando al mundo, y nuestro país no fue ajeno a esto, es un claro ejemplo de los costos laborales que tuvo que asumir el empleador al seguir costeadando la planilla de personal que no podía ejercer su labor por las restricciones sanitarias impuestas en nuestro país, debido al covid-19 y sus variantes, azotando al rubro de entretenimiento y perjudicando a ambas partes, en el Perú este rubro fue cerrado por más de 12 meses y están próximos a reiniciar actividades con muchas restricciones debido a la coyuntura.

En consecuencia, cada persona que se retira de forma voluntaria o involuntaria de la organización conduce a la necesidad de seleccionar un nuevo trabajador, quien no siempre cuenta con las habilidades y capacidad necesaria para cubrir las expectativas del puesto vacante, generando costos de contratación, capacitación y además de liquidaciones de beneficios sociales e indemnizaciones laborales afectando la liquidez de la empresa.

Finalmente, nuestra investigación se enfocará en una cadena de cines en Lima Metropolitana, analizará la relación que existe entre la rotación de personal y los costos laborales que estas generan dentro de una organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema Principal

¿Cómo influye la rotación de personal en los costos laborales de una cadena de cines en Lima Metropolitana, 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

¿En qué medida los retiros voluntarios afectan la liquidez de una cadena de cines en Lima metropolitana?

¿Cómo influyen los retiros involuntarios en el costo de las indemnizaciones laborales de una cadena de cines en Lima metropolitana?

¿En qué medida las políticas de reclutamiento y selección influyen en los costos primarios de una cadena de cines en Lima metropolitana?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar cómo influye la rotación de personal en los costos laborales de una cadena de cines en Lima Metropolitana, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Analizar en qué medida los retiros voluntarios afectan la liquidez de una cadena de cines en Lima metropolitana.

Evaluar en qué medida influyen los retiros involuntarios en el costo de las indemnizaciones laborales de una cadena de cines en Lima metropolitana.

Definir en qué medida las políticas de reclutamiento y selección influyen en los costos primarios de una cadena de cines en Lima metropolitana.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación

La rotación de personal en las cadenas de cines es cada vez más frecuente y es un problema grave que afecta a la productividad de la misma, generando costos laborales, el ingreso de un nuevo trabajador, se le capacita y se le dedica tiempo en inducirlos para que desarrollen correctamente sus funciones.

La presente investigación pretende identificar claramente las causas que originan la alta rotación en las cadenas de cines de Lima

Metropolitana y su efecto en la empresa, con el fin de proponer recomendaciones y así disminuir estos costos laborales.

Por último, el trabajo de investigación es valioso para las empresas de cines, debido que evalúa una problemática evidente que afecta a la misma, por lo tanto, el diseñar diversas herramientas que eviten los altos costos laborales, será meritorio el aporte que la actual investigación proveerá a esta.

1.4.2 Importancia

Las empresas de cadenas de cines se verán beneficiada cuando los resultados ofrezcan soluciones puntuales para evitar que se siga generando la rotación, lo cual dará ventaja a la empresa de evaluar futuros ingresos de gran potencialidad y no repetir los errores anteriores.

1.5. Limitaciones

Para el desarrollo de esta investigación no se encontraron limitaciones significativas que pudieran obstaculizar el estudio.

1.6. Viabilidad del estudio

La viabilidad de la presente investigación se basa en la disponibilidad de recursos, tanto financieros, como materiales y humanos, para identificar las limitaciones y posibilidades de acceso a nuestro caso de estudio.

La limitante principal es la veracidad de las respuestas brindadas por la población de estudio, los trabajadores actuales, debido a que sus respuestas son subjetivas. Inclusive puede existir un conflicto entre la empresa y el colaborador ya que este se puede sentir presionado a mencionar en el estudio lo que considera beneficioso para la empresa y no lo que realmente pasa dentro de ella porque considera que pone en riesgo su puesto de trabajo. Sin embargo, los resultados servirán para mejorar las condiciones de trabajo de las cadenas de cine, es por ello que se espera la mayor objetividad posible en las respuestas

por parte de los trabajadores. Asimismo, se cuenta con el permiso de iniciar la investigación realizando las visitas a los cines con la finalidad de emplear las herramientas metodológicas para obtener la información requerida.

Respecto a la recolección de datos de los trabajadores que actualmente no laboran, la empresa se compromete a facilitar la base de datos para contactarlos y nos brinden los motivos de renuncia para contrastarlos con lo antes mencionado con la empresa dentro del reporte que nos proporcionara. De esta manera se aplicarán las herramientas necesarias que permitirán descubrir los motivos por los que decidieron salir de la empresa.

Espacio

La investigación se desarrollará con una muestra significativa de una cadena de cine ubicada en el Departamento de Lima.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Se presenta como base de la investigación los antecedentes en el ámbito internacional y nacional, donde se hace referencia a trabajos de estudio que han sido realizados por diferentes autores, dando respaldo y apoyo al tema presente debido a la relación entre ellos.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

a) Título: Análisis de la rotación de personal en empresas de auditoría

Autor: Laura Marcela González Vergara

Universidad: Universidad Eafit

Año: 2016

País: Colombia

Resumen: En la perspectiva de una economía mundial altamente competitiva, las firmas de auditoría entran a jugar un papel preponderante en el seguimiento a los procesos y en la determinación de estrategias que permitan trazar el camino más expedito para el alcance de los objetivos y metas de cualquier organización que quiera demostrar que se rige por el cumplimiento de la normativa legal en cualquier país del mundo. Así las

cosas, para el ejercicio eficiente de los principios de la auditoría –como organizaciones competitivas–, éstas deben reinventarse con fundamento en la dirección estratégica, para asumir una dinámica organizacional que les permita asegurar al trabajador talentoso, disponiendo un ambiente de armonía, con elevados niveles de satisfacción laboral, para que aquel empleado que es clave en sus funciones para la dinámica operacional, se sienta a gusto, plenamente identificado con los principios en que se sustenta la empresa, de manera que garantice su permanencia al interior de la organización, minimizando los riesgos y proyectando una imagen de confianza ante sus clientes externos. Este artículo tiene como fundamento conocer la incidencia que la rotación de empleados tiene en la dinámica organizacional de las grandes firmas de auditoría de la ciudad de Medellín – Antioquia y las estrategias formales de retención que aplican.

Comentario: El autor busca conocer las incidencias que generan la rotación de empleados en las grandes empresas de auditoría, es de suma importancia para ellos demostrar a sus clientes externos una imagen de confianza, y que sus trabajadores se sientan satisfechos.

b) Título: Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa

Holcrest S.A.S

Autor: María Katherine Domínguez Olaya

Universidad: Universidad de Medellín

Año: diciembre 2015

País: Colombia

Resumen: La retención del personal es una parte importante de los esfuerzos del área de recursos humanos y de la organización en general, ya que la desvinculación representa costos y daño de la imagen organizacional. Es así como el estudio y análisis de la retención de personal se ha convertido en parte de la gestión organizacional. Con la presente investigación se busca analizar las causas que inciden en la

rotación de personal en la empresa prestadora de servicios del grupo Holcim, Holcrest S.A.S, ubicada en la ciudad de Medellín. El análisis parte de datos suministrados por la organización y derivados de una encuesta a los empleados activos. Con base en esta encuesta, se realiza un estudio cuantitativo de tipo descriptivo. Los resultados muestran que las causas que más afectan en la rotación de personal son: el salario, oportunidades de carrera, reconocimiento, cooperación entre áreas, balance vida-trabajo e innovación. Estos se convierten en los puntos a tener en cuenta por parte de la organización para que tome decisiones que ayuden a minimizar la rotación por dichas causas mencionadas.

Comentario: El autor busca analizar las causas de rotación de personal en base a los resultados de unos estudios realizados a la empresa Holcim Holcrest S.A.S, que finalmente ocurre en la mayoría de organizaciones.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

a) Título: Costos Laborales y su Relación en la Liquidez de las Empresas de Tercerización, en el Distrito de San Luis, 2016

Autor: Gonzales Caballero, Jhoana Graciela

Universidad: Cesar Vallejo

Año: 2017

Resumen: La investigación se tituló “Costos Laborales y su relación en la Liquidez de las empresas de Tercerización, en el distrito de San Luis, 2016”. Tuvo como objetivo general; determinar la relación de los costos laborales en la liquidez de las empresas de tercerización. Se tomó como población 65 empleados de las empresas con actividad económica de clasificación industrial internacional uniforme 74145, se trabajó con una muestra de 40 empleados. Los datos fueron recogidos bajo la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para recoger información sobre las variables que se estudiaron. Para procesar los datos se utilizó el

software estadístico SPSS versión 21. El resultado de la hipótesis general indicó que los Costos laborales sí tienen relación en la Liquidez de las Empresas de Tercerización. Se llegó a la conclusión que efectivamente los Costos laborales tienen relación en la Liquidez de las Empresas de Tercerización.

Comentario: Los costos laborales tienen gran impacto en las empresas y la rotación de personal, ya que son costos no previstos por la empresa, los procesos y políticas deben de cumplirse de forma continua, no deben de detenerse por un empleado que no encuentre, es por ello que la liquidez de las empresas se ven afectadas de dos formas, los costos que incurren en la recuperación de un nuevo personal y la baja productividad por ese personal que en ese momento no se encuentra.

b) Título: Causas de la rotación de personal en compartamos financiera en el primer bimestre del año 2016 en la Provincia de Arequipa

Autor: Rodríguez Herrera, Greizy Cessil

Universidad: Universidad Nacional De San Agustín

Año: 2017

Resumen: La presente investigación trata de identificar las causas de rotación de personal en compartamos financiera, haciendo la diferenciación entre los cese voluntarios e involuntarios. Sabemos que el fenómeno de la rotación de personal es un problema que afecta de manera negativa a las organizaciones, en compartamos financiera el índice de rotación es alto y la fuga de talentos es una constante. Antecedentes de esta investigación encontramos investigaciones donde la rotación se da producto de la inconformidad de los colaboradores por su remuneración o por las condiciones de trabajo. De acuerdo a los resultados del presente trabajo de investigación se concluimos que dentro las principales causas

que originan rotación de personal es que los colaboradores no ven oportunidad de desarrollarse profesionalmente, las condiciones laborales y el trato de su jefe directo dichos indicadores se refieren a la rotación voluntaria, para la rotación involuntaria en cambio las causantes son la falta de desempeño o no aprobación del periodo de prueba para el caso de planillas y para el caso de practicantes que no logran pasar el programa de formación de analistas.

Comentario: El autor al igual que nosotros en este proyecto de la investigación planteamos que existen 2 tipos de rotación de personal: la rotación voluntaria y la rotación involuntaria, ambas generan costos laborales en la empresa, la vacancia de un puesto de trabajo en un tiempo no esperado y de esta forma los costos laborales aumentan debido a que la productividad de la empresa se ve afectada. Esto a su vez crea un ambiente de incertidumbre para la empresa hasta poder solucionar el personal que ocupe la vacante libre debido a que puede estar pagando horas extras a un personal y de esta forma puede desgastar el rendimiento del resto del personal, incluso el exceso de horas de un mismo trabajador está penado si no se realizan los pagos respectivos de horas extras o bonificaciones.

Este autor también nos comenta que el clima organizacional es un factor que hace que los trabajadores tomen la decisión de dar un paso al costado y buscar nuevos horizontes laborales o beneficios económicos.

c) Título: La Rotación de Personal y la Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Termoenergéticas del Perú S.A, Lima 2017

Autor: Quispe Chura, Daniela Del Pilar

Universidad: Universidad Privada de Tacna

Año:2017

Resumen: Objetivo: El motivo principal de esta tesis, es determinar en qué medida se relacionan la rotación de personal con el desempeño laboral en

los trabajadores de la empresa Termoenergías del Perú S.A, Lima 2017. Metodología: El tipo de investigación es básica porque está orientada a brindar nuevos conocimientos teóricos al campo de la Gestión Empresarial y buscar una respuesta al problema de la Rotación de Personal en el Desempeño Laboral en los empleados de la empresa Termoenergías del Perú S.A, ubicada en el distrito Chorrillos en la ciudad de Lima, Perú. En la presente investigación, la población objeto de estudio, está conformada por 416 empleados de la empresa industrial Termoenergías del Perú S.A, ubicada en la ciudad de Lima, exactamente en la Planta Industrial de Chorrillos. Resultados: En la empresa Termoenergías S.A se comprueba que existe un alto desempeño laboral, basado en una cultura de trabajo en equipo y de capacitación permanente, orientada a contribuir con la productividad del trabajador y promover la mejora continua de la calidad empresarial. Conclusión: En la empresa Termoenergías S.A se comprueba que existe una relación significativa entre la Rotación de Personal y el Desempeño Laboral, como estrategia organizacional para competir en un mercado globalizado.

Comentario: Con esta investigación el autor busca tener respuestas sobre el problema de rotación de personal en el desempeño laboral, basándose en la cultura de trabajo en equipo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La rotación de personal

Idalberto Chiavenato menciona que:

“La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”. (p.188). Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, promover disposiciones, inclusive con carácter predictivo.

La salida de personas de sus puestos de trabajo, hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas, con el objetivo de mantener un nivel óptimo del elemento humano para que opere el sistema.

Fue en 1910 en Norteamérica donde se dio inicio al estudio de las causas y consecuencias que traía la rotación del personal. “Los empresarios que iban a despedir a algún empleado a la mínima falta y seguros de poder reemplazar el elemento se percataron que cada despido tenía un costo y que en cantidad no se podía pasar por alto, ese mismo razonamiento servía para los que renunciaban a los cargos”.

López, J. (2011), manifiesta que “dentro del ámbito laboral las personas están en un cambio constante, este cambio puede ser dentro de la misma organización o de entrada y salida, es decir a los movimientos que son de entrada y salida son a los que podemos llamar rotación de personal”. p.2

Millán (2006)

Uno de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional es la rotación de recursos humanos o turn over.

El termino de rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente es decir el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definitivo por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización. Generalmente la rotación de personal expresa a través de una relación porcentual, en el transcurso de cierto periodo de tiempo. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales para permitir contraprestaciones, desarrollar diagnósticos o promover acciones.

La organización como un sistema abierto, se caracteriza por el incesante flujo de recursos humanos que necesita para poder desarrollar sus operaciones y generar resultados.

Entre los insumos que la organización importa y lo recursos que exporta debe existir cierto equilibrio dinámico capaz de mantener las operaciones del proceso de transformación en niveles controlados. Si los insumos son más

voluminosos que las salidas, la organización tiene sus procesos de transformación congestionados o sus reservas de resultados almacenados y paralizados. Si, por el contrario, los insumos son menores que las salidas, la organización no tiene recursos para operar las transformaciones y continuar la producción de resultados. Así tanto la entrada como la salida de recursos de manera entre sí mecanismos homeostáticos capaces de auto regularse y garantizar así el equilibrio dinámico.

Las desvinculaciones del personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema. (pág. 24- 25)

Tipos de Rotación de Personal

Según Herrera (2008) nos menciona los siguientes tipos de rotación de personal:

- Baja inevitable. - Esto se refiere a la baja laboral por jubilación.
- Baja necesaria. - Es cuando se debe dar de baja a un empleado por haber cometido un acto ilícito, puede ser fraude, robo, etc.
- Baja por cuestiones personales. - En este caso el empleado decide ya no trabajar, ya sea por embarazo, cambio de residencia, sueldo o por algún motivo personal.
- Baja por cuestiones laborales. - Cuando el trabajador no está cumpliendo con el perfil y competencias que se requieren en el puesto asignado.

También existen otras causas como son: por muerte, por incapacidad permanente, por enfermedad, por inestabilidad natural (trabajadores que no adquieren estabilidad en una organización, sino que constantemente están necesitando cambiar de una a otra).

Se destaca además la rotación potencial, que es cuando, el trabajador desea renunciar a la organización, pero muchas veces no se mueve porque no ha encontrado algo mejor que cubra sus expectativas. La rotación potencial se da por diferentes situaciones, debe medirse con encuestas, analizar cada caso y ver que puede arreglarse.

Sin embargo, para Espinoza (2013) existen dos tipos de rotación de personal:

Rotación Interna

Se define como el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, “La rotación interna ha demostrado ser una importante herramienta no solo de desarrollo para el personal, sino también se ha convertido en un elemento motivador eficaz frente a la rutina., entonces la rotación interna busca enfrentar a los trabajadores a situaciones totalmente nuevas, como incorporarse a los nuevos proyectos”, así tenemos:

- Las Transferencias: Se entiende por ésta, el cambio estable a otro puesto, no supone mayor jerarquía, ni mayor remuneración.
- Los Ascensos: Puede considerarse como el cambio de un trabajador a un puesto de mayor importancia y remuneración.
- Las promociones: Se entiende por estas, el cambio de categoría, consecuentemente, un 25 incremento de la remuneración del trabajador, sin cambiar de puesto.
- Los Descensos: Consiste en el paso de puestos de mayor importancia y remuneración a otros, que suponen características inferiores en estos dos elementos.

Rotación Externa

Se refiere a la entrada y salida de personal de la organización, ésta se puede dar en casos como son: la muerte del trabajador, jubilación, incapacidad permanente, renuncia del trabajador, despido, mala selección e inestabilidad familiar.

Taylor (1999) menciona que existen tres tipos de desvinculación en las organizaciones:

La rotación laboral voluntaria:

Se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio. La decisión puede deberse a que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, y esto puede ser debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios, recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con su jefe, etc. La rotación voluntaria presenta todavía otro conjunto de situaciones, para consideración de la dirección de personal.

La rotación laboral voluntaria inevitable:

Se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo.

La rotación laboral involuntaria:

Se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo.

Características de la rotación de personal

Uno de los problemas que frecuentemente se presenta en algunos sectores de economía es la inestabilidad laboral, aspecto que genera consecuencias negativas para cualquier organización y que posteriormente se agudiza cuando resulta extremadamente difícil cubrir el puesto de trabajo vacante, sobre todo si se trata de puestos poco atractivos y con baja remuneración que pertenecen a empresas que proyectan mala imagen en el entorno donde se desenvuelve su actividad, lo que provoca en muchos casos se realice selección incorrecta de la persona que debe ocupar dicho puesto.

Según Robbins S. (2009) la satisfacción es la diferencia de la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan debían recibir, es más una actitud que el comportamiento. Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo. Una de las formas más frecuentes de manifestarse la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza con la búsqueda de otro empleo y que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando.

Factores Empresariales que Provocan La Rotación Voluntaria

Resulta que cuando los individuos de una organización deciden ubicarse en algún otro empleo parecido o distinto el cual les desagrada, estos se retiran para lograr cumplir sus expectativas y objetivos a corto y largo plazo, ya sea por mejorar el nivel económico, desarrollo personal, tiempo para realizar otras actividades, o simplemente porque reaccionan ante los factores de la empresa, los cuales son mencionados por López Hernández (2004):

- ✓ Inadecuada política salarial
- ✓ Deficiente política de beneficios sociales
- ✓ Características incorrectas de supervisión
- ✓ Ausencia de planes de carrera dentro de la empresa
- ✓ Condiciones físicas no aptas
- ✓ Impacto negativo en la moral de los trabajadores
- ✓ Cultura organización
- ✓ Política disciplinaria
- ✓ Deficiencia de equipos y herramientas de trabajo
- ✓ Clima organizacional (p.33).

Para Werther (2004), manifiesta generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los Recursos Humanos. p. 128

La rotación laboral y sus causas fundamentales (la inestabilidad laboral) generan consecuencias negativas para cualquier organización, dichas consecuencias se agudizan cuando resulta extremadamente difícil cubrir el puesto de trabajo vacante -sobre todo si se trata de puestos poco atractivos y con una baja remuneración que pertenecen a empresas que proyectan una mala imagen en el entorno donde se desenvuelve su actividad-, lo cual provoca que en muchos casos se realice una selección incorrecta de la persona que debe ocupar dicho puesto, pues no existen opciones. Esto provoca que pasado cierto tiempo esa persona emigre hacia otra organización, ya sea por decisión de la propia empresa al descubrir que el trabajador seleccionado no es el idóneo para dicho empleo o bien por solicitud de la propia persona que decide marcharse porque ha encontrado un empleo más satisfactorio para sus expectativas.

Determinación De Las Causas De Rotación De Personal

Millán (2006). - La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Es por lo tanto, una variable dependiente de aquellos fenómenos internos y externos de la organización. Dentro de los fenómenos externos podemos citar la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado la coyuntura económica, las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo, etc.

Dentro de los fenómenos internos que ocurren en la organización podemos citar:

- La política salarial de la organización.
- La política de beneficios de la organización.
- Las oportunidades de crecimiento profesional localizadas dentro de la organización.
- El tipo de relaciones humanas desarrolladas dentro de la organización.
- La cultura organizacional desarrollada dentro de la organización.

- La política de reclutamiento y selección de recursos humanos.
- Los criterios y programas de entrenamiento a los recursos humanos.

A través de la investigación y de la información obtenida por medio de entrevista de desvinculación, que la organización debe diagnosticar las fallas y corregir las causas que provocan el éxodo del personal. Cuando una organización desarrolla una política inadecuada de recursos humanos provoca igualmente una actitud negativa del personal que predispone su retiro de la organización. Algunas empresas utilizan la entrevista de desvinculación como el medio principal de controlar y medir los resultados de la política de recursos humanos desarrollada por la organización. Suele ser el principal medio para determinar las causas de la rotación de personal (*pág. 27*)

Factores internos de rotación de personal

Aarnold (2010) una mala remuneración salarial o un paquete inadecuado de prestaciones, puede ser una de las principales razones o causas por la que una persona decida abandonar la organización.

Sin embargo, Chiavenato I. (2002), manifiesta que puede resultar una gran problemática debido que por otra parte los salarios son altos, la organización va a presentar problemas debido a los altos costos de nómina y menos calidad en sus inversiones o productos, por lo tanto la rotación disminuirá pero la economía de la compañía se verá afectada.

2.2.2. Los costos laborales

Chiavenato I. (2007) indicó que en torno a la rotación laboral existen básicamente las tres clases de costos siguientes: (a) costos primarios, que están asociados de manera directa con el hecho de separar así como de reemplazar un trabajador pero resultan fáciles de calcular de manera numérica debido a que representan cuestiones cuantitativas; (b) costos secundarios, que están vinculados con asuntos intangibles pero resultan complicados de ser examinados de manera numérica debido a que representan cuestiones

cualitativas asociadas con efectos colaterales de la separación del trabajador; y (c) costos terciarios, que están relacionados con efectos a mediano o largo plazo debido a la separación del trabajador. Sin embargo, señaló que los costos señalados implicaban en muchas ocasiones otros costos o repercusiones para las empresas.

Laddha A., Singh R., Gabbad, H., y Gidwani G. (2012) indicaron que la rotación laboral era uno de los problemas de costos más desconocidos que afronta una empresa, dado que éstas por lo general hacen el respectivo seguimiento de muchos otros costos como los relacionados con suministros o nóminas, por ejemplo, pero pocas tienen estimado cuánto les cuesta el asunto de la rotación laboral.

Según Heroles (2007) la rotación del personal causa costos a las empresas en el reclutamiento y la capacitación. Además, a los empleados, el cambio de puestos tan abrupto les puede recortar la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional. El 45% del personal permanecerá menos de seis meses en su empleo, informó Bumeran (2007), la firma de recursos humanos y bolsa de trabajo en línea, en una encuesta. Mientras que el 16.15% mantendrán su trabajo entre seis meses y un año y sólo el 11.80% estima quedarse más de cinco años trabajando donde lo hace ahora.

Según Millám (2006), La rotación de personal involucra una serie de costos primarios y secundarios.

Entre los costos primarios de rotación de personal, están:

1. Costos de reclutamiento y selección

- Gastos de admisión y de procesamiento de solicitud del empleado
- Gastos de mantenimiento del órgano de reclutamiento y selección (salarios del personal de reclutamiento)

- Gastos en anuncios de periódicos, hojas de reclutamiento, horario de empresa de reclutamiento, material de reclutamiento, formularios, etc.
 - Gastos de mantenimiento de la selección de servicios médicos (salarios del personal de enfermería) promediados por el número de candidatos sometidos a exámenes médicos de selección.
2. Costos de registro y documentación:
- Gastos de mantenimiento del órgano de registro y documentación de personal, gastos en formularios, documentación, anotaciones, registros, etc.
3. Costos de integración
- Gastos de selección de entrenamiento, se debe hacer la distribución por el tiempo proporcional aplicado al programa de integración de nuevos empleados, divididos por el número de empleados sometidos al programa de integración;
 - Costo del tiempo del supervisor del órgano solicitante aplicado en la ambientación de los empleados recién admitidos en su sección
4. Costo de desvinculación
- Gastos del órgano de registro y documentación relativos al proceso de desvinculación del empleado, divididos por el número de empleados desvinculados
 - Costo de la entrevista de desvinculación (tiempo del entrevistado aplicado a las entrevistas de desvinculación, costos de los formularios utilizados, costos de la elaboración de formularios, costo de la elaboración de los formularios sobre informes subsecuentes)
 - Costos de las indemnizaciones por la compensación por tiempo de servicios (CTS).
 - Costo del anticipo de pago relacionado con vacaciones proporcionales terciado salario proporcional, aviso previo.

El costo de admisión primaria se calcula cuando los 4 costos dentro de cierto periodo y dividiendo el resultado por el número de empleados desvinculados como básicamente cuantitativos. Los costos primarios de la rotación de personal son fácilmente calculables basando en un sistema de tabulación y acompañamiento de datos.

Entre los costos secundarios de la rotación de personal están:

1. Reflejos de la producción

- Pérdida de la producción causada por el vacío dejado por el empleado desvinculado mientras no es substituido
- Producción generalmente inferior, por lo menos durante el período de ambientación del nuevo empleado que ha ocupado el cargo
- Inseguridad inicial del nuevo empleado y su interferencia en el trabajo de los compañeros

2. Reflejos en la actitud del personal

- Actitudes y predisposiciones que el empleado que se está retirando transmite a sus compañeros
- Actitudes y predisposiciones que el empleado que está iniciando transmite a sus compañeros
- Influencia de los dos aspectos mencionados anteriormente sobre la moral y la actitud del supervisor y del jefe
- Influencia de los dos aspectos mencionados anteriormente sobre la actitud de los clientes y de proveedores.

3. Costo extra-laboral

- Gastos del personal extra y de las horas extras necesarias para cubrir el vacío existente o para cubrir la deficiencia inicial del nuevo empleado.
- Tiempo adicional de producción causado por la deficiencia inicial del nuevo empleado;

- Elevación de los costos unitarios de producción con la caída de la deficiencia media provocada por el nuevo empleado; y
 - Tiempo adicional del supervisor que se emplea en la integración y en el entrenamiento del nuevo empleado.
4. Costo extra-operacional
- Costo adicional de energía eléctrica debido al índice reducido de producción del nuevo empleado;
 - Costo adicional de servicios de mantenimiento, utilidades, planeación y control de la producción servicio, etc.
 - Aumento de accidentes debido a una intensidad mayor por el período de ambientación inicial de los recién admitidos; y
 - Aumento de errores, repeticiones y problemas de control de calidad provocados por la inexperiencia del nuevo empleado.
5. Costo extra-inversión
- Aumento proporcional de las tasas de seguro depreciación del equipo, mantenimiento y reparaciones en relación con el volumen de producción, reducido en razón de los cargos existentes a los recién admitidos que está en periodo de ambientación y de entrenamiento; y
 - Aumento del volumen de salarios pagados a los nuevos empleados y consecuentemente de reajuste de todos los demás empleados cuando la situación del mercado de trabajo es de oferta lo que intensifica la competencia y lleva la oferta de salarios iniciales al mercado de recursos humanos.
6. Pérdidas en los negocios
- La imagen y los negocios de la empresa pueden sufrir deterioro por la deficiencia de calidad de los productos en razón de la inexperiencia de los empleados

Obviamente los cálculos de los costos primarios y secundarios de rotación de personal podrán tener mayor o menor influencia, de acuerdo con el nivel de interés de la organización. Lo que realmente interesa es la concientización por parte de los dirigentes de las organizaciones de los reflejos

profundos de la rotación elevada de recursos humanos puede traer no sólo para la empresa sino también para la comunidad y para el propio individuo. (pág. 30-34)

Clima Organizacional

“El clima incide en los procesos cognitivos, en los juicios y por su intermedio en la motivación, la satisfacción y acción. La motivación incide directamente en la acción, en el desempeño laboral y la eficiencia. La satisfacción incide en el efecto hacia el trabajo y por tanto en el ausentismo la rotación, las quejas y los reclamos. Por su parte la cultura afecta a todos” Departamento administrativo de la Función Pública (2001)

2.3. Términos técnicos

- a) Costos primarios:** Aquellos relacionados directamente con la separación de cada empleado y su sustitución.
- b) Costos secundarios:** Se refieren a efectos colaterales e inmediatos de la rotación. Se encuentran las repercusiones en la producción, las repercusiones en la actitud del personal, los costos extra laborales y los costos extra operativos.
- c) Costos terciarios:** Se relacionan con los efectos colaterales mediatos de la rotación que se perciben del mediano al largo plazo. Los costos terciarios son sólo estimables. Incluyen los costos de inversión adicionales y la pérdida en los negocios.
- d) Costos de retención:** Son todos aquellos que desembocan en una disminución del índice de rotación voluntaria de la empresa. Normalmente, el área encargada del proceso de gestión de recursos humanos suele estar a cargo de diversas iniciativas destinadas a retener al personal.
- e) Talento:** Según Ulrich (2007), es definido como el conjunto de competencias, compromiso y contribución de un trabajador y donde recalca que las organizaciones deben alimentar estos elementos en ellos.
- f) Rotación involuntaria:** Se refiere a aquellos trabajadores cuyo aporte para la organización está siendo deficiente, por lo cual la empresa no desea retenerlos más.

- g) Rotación voluntaria:** Significa que los empleados escogen libremente dejar su actual empleo.
- h) Clima Organizacional:** Son el conjunto de percepciones que los colaboradores desarrollan en relación a las características que se tengan dentro de la empresa.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Si reducimos la rotación de personal en una cadena de cines de Lima Metropolitana entonces se optimizarán los costos laborales.

2.4.2. Hipótesis Específicos

La disminución de los retiros voluntarios contribuirá positivamente en la liquidez de una cadena de cines metropolitana.

Si deducimos la cantidad de retiros involuntarios incidirá en el costo de las indemnizaciones laborales de una cadena de cines en Lima metropolitana.

La mejora de las políticas de reclutamiento y selección influye en los costos primarios de una cadena de cines en Lima metropolitana.

2.5. Operacionalización de variables

2.5.1. Variable independiente

Definiciones conceptuales	La rotación del personal es la decisión que puede tomar el empleador o empleado para desistir las labores dentro de la empresa por diversos motivos.	
Definición operacional	Indicadores	Índices
	Rotación voluntaria	Incertidumbre Laboral
		Costos de Producción
		Clima Organizacional
	Rotación Involuntaria	Clima laboral
		Incumplimiento de metas
		Política Organizacional
	Políticas de reclutamiento	Índices de reclutamiento interno
		Índices de reclutamiento externo
Costos estimados pro reclutamiento		
Escala valorativa	Nominal	

2.5.2. Variable dependiente

Definiciones conceptuales	Los costos laborales es el coste que incurre el empleador por emplear recursos humanos. El coste laboral incluye tanto el salario, como el pago a la seguridad social y seguros privados, en beneficio de los empleados y ocasionalmente el coste de eventuales indemnizaciones o compensación.	
Definición operacional	Indicadores	Índices
	Liquidez de la empresa	Presupuesto
		Financiamiento
		Aplazamiento de pagos
	Costo de indemnización	Indemnización por despido arbitrario
		Indemnización por daños y perjuicios
		Indemnización daños punitivos
	Costos primarios	Costos de reclutamiento
		Costo de capacitación
		Costos de inducción
Escala valorativa	Nominal	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El diseño es descriptivo correlacional según Vara (2015) define como “un diseño la investigación evalúa la relación entre dos o más variables, explica el comportamiento de una variable en función a otra” (p.237), en un tiempo determinado es decir de corte transversal, en función de las variables en estudio como son la rotación de personal y su incidencia en los costos laborales.

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio que se ha planteado, reúne las condiciones metodológicas suficientes para ser considerada una “investigación aplicada”, y conforme a sus propósitos se centra en el nivel “descriptivo-correlacional”

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población (N)

De acuerdo con Vara (2015) señaló que “la población es el conjunto de todos los individuos, objetos, empresa, etc., a investigar sobre algunas propiedades o características en común en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p.261). La población que conforma la investigación está delimitada por el número de trabajadores de las empresas de cines ubicadas en Distrito de Lima Metropolitana, según la tabla siguiente:

Tabla 01: Distribución de la Población

Nº1	EMPRESAS DE CINES- LM	POBLACIÓN (N)
1	TOP RANK PUBLICIDAD S.A.C.	717
2	UVK MULTICINES CENTRAL S.A.C.	89
3	UVK MULTICINES LARCO SA	217
4	PENTARAMA S.A.	47
5	CINEMARK DEL PERU S.R.L	663
6	CINEPLEX S.A	2765
7	OPERADORA PERUANA DE CINES S.A.C	277
	Total	4775

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para las técnicas no Paramétricas (entrevista y encuesta) la que se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 P.Q.N}{e^2 [N-1] + Z^2 PQ}$$

Donde:

N = Universo poblacional = 4775

p = Probabilidad de aciertos = 50% = 0.50

q = Probabilidad de fracasos = (p-100) = 50% = 0.50

Z = Nivel de confianza = (95%) = 1.96

e = Nivel de precisión = 5% = 0.05

n = Muestra.

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (4775)}{(0.05)^2 (4775-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n= 356

Dicho valor representa el tamaño de muestra ideal, para efectuar las encuestas a los profesionales y especialistas en el tema de investigación.

Tabla 02: Distribución de la muestra

N°1	EMPRESAS DE CINES- LM	POBLACIÓN (N)	MUESTRA (n)
1	TOP RANK PUBLICIDAD S.A.C.	717	53
2	UVK MULTICINES CENTRAL S.A.C.	89	7
3	UVK MULTICINES LARCO SA	217	16
4	PENTARAMA S.A.	47	4
5	CINEMARK DEL PERU S.R.L	663	49
6	CINEPLEX S.A	2765	206
7	OPERADORA PERUANA DE CINES	277	21
	Total	4775	356

Fuente: Elaboración propia

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos

3.3.1.1. Técnicas de investigación:

Las técnicas de investigación que se utilizarán para recolectar la información serán:

- Encuesta.
- Instrumento cuestionario

3.3.1.2. Instrumentos de investigación:

Se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Guía de entrevista.
- El cuestionario

3.3.2. Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.

El procedimiento de validez para garantizar su eficacia y efectividad de los instrumentos de investigación, fundamentalmente si estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de las variables, procedió con la aplicación de una prueba piloto a diez (10) personas, de conformidad con la determinación de la muestra en forma aleatoria. Asimismo; la confiabilidad ha permitido obtener los mismos resultados en cuanto a su aplicación en un número de veces de tres (3) a las mismas personas en diferentes períodos de tiempo.

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y análisis de la información, se efectuarán con el programa estadístico informático de mayor uso en las ciencias sociales; Statistical

Package for the Social Sciences, conocido por sus siglas SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 24, versión en español.

3.5. Aspectos éticos

En la elaboración del proyecto de tesis, se ha dado cumplimiento a la Ética Profesional, desde su punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en el Código de Ética de la Universidad San Martín de Porres, dando observancia obligatoria a los siguientes principios fundamentales:

- Integridad
- Objetividad
- Competencia profesional y debido cuidado
- Confidencialidad
- Comportamiento profesional

En general, el desarrollo se ha llevado a cabo prevaleciendo los valores éticos, como proceso integral, organizado, coherente, secuencial, y racional en la búsqueda de nuevos conocimientos con el propósito de encontrar la verdad o falsedad de conjeturas y coadyuvar al desarrollo de la ciencia contable.

CAPITULO IV

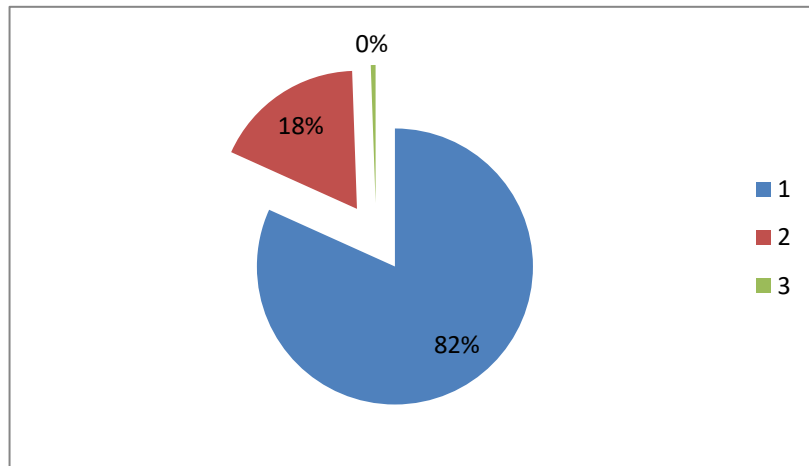
RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta

a. Aplicación de encuestas

A la pregunta: **¿Considera usted que al reducir la rotación del personal en una cadena de cines se optimizan los costos laborales en esta empresa?**

Alternativas	fi	%
Si	291	81.74%
No	63	17.70%
Desconoce	2	0.56%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración propia

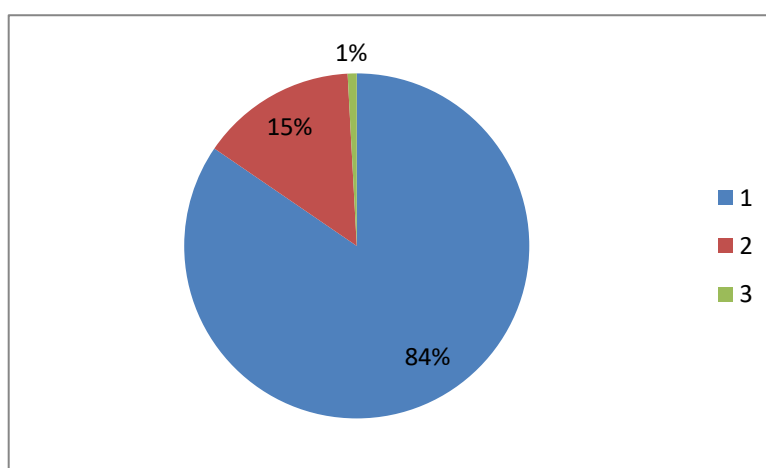
INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla y gráfico correspondiente, los resultados muestran que el 81.74% de los funcionarios de una cadena de cines consideran que al reducir la rotación de personal se optimizarían los costos laborales en dichos negocios, mientras que el 17.70% no compartiendo estos puntos de vista con el grupo anterior y el 0.56% señalan desconocer del tema, totalizando de esta forma el 100% de nuestra muestra.

Analizando la información anterior, se aprecia que efectivamente la mayoría de los que responden dicha pregunta indican que reduciendo la alta rotación de personal se optimizarían los costos laborales en estas empresas del rubro cinematográfico, dando fiabilidad a la investigación que se ha venido realizando incluso haciendo de este punto un problema significativo para dichos empresarios.

A la pregunta: **¿Al disminuir los retiros voluntarios se contribuye positivamente a la liquidez de una cadena de cines?**

Alternativas	fi	%
Si	301	84.55%
No	52	14.61%
Desconoce	3	0.84%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

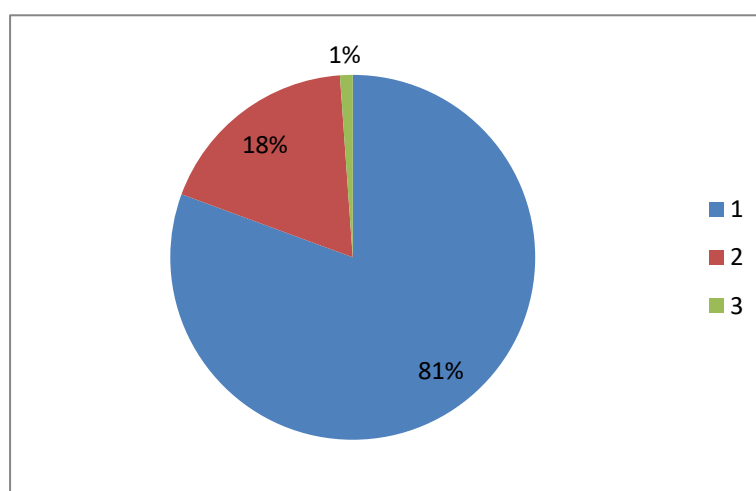
INTERPRETACIÓN:

Con la información que se presenta en la tabla, encontramos que los encuestados en un promedio de 84.55%, refieren que al disminuir los retiros voluntarios se contribuye positivamente a la liquidez dentro de las empresas del sector cinematográfico, en cambio un 14.61% señalaron puntos de vista diferentes con este grupo mayoritario y el 0.84% de los encuestados manifiestan desconocer la respuesta sumando de esta forma un total de 100%.

En cuanto a la información mostrada en el párrafo anterior, se desprende como parte mayoritaria de los funcionarios creen que los retiros voluntarios afectan directamente la liquidez de la empresa y esta rotación se puede deber a diversos factores que los empresarios deben de analizar y disuadir con la finalidad de minorizar y aumentar la liquidez empresarial.

A la pregunta: **¿En su opinión si se reducen los retiros involuntarios incidirá en los costos de las indemnizaciones laborales a los trabajadores de una cadena de cines en Lima Metropolitana?**

Alternativas	fi	%
Si	287	80.62%
No	65	18.26%
Desconoce	4	1.12%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

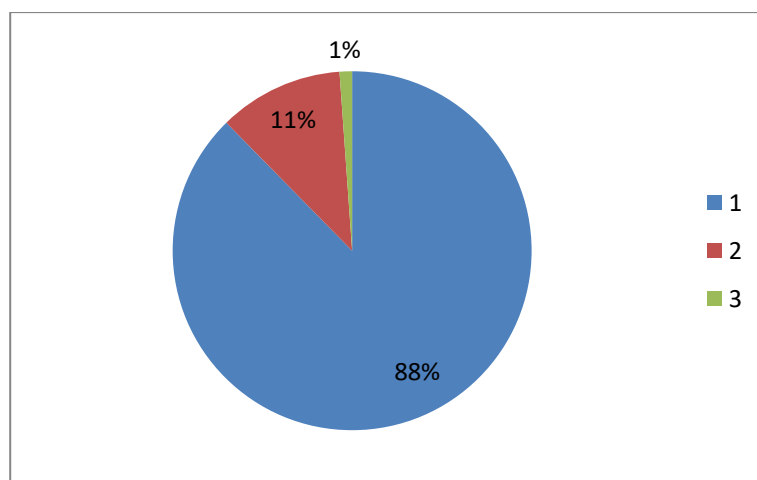
Los datos que se presentan como parte de la investigación, dan a conocer que el 80.62% de los que respondieron en la primera de las alternativas, indican que al reducir los retiros involuntarios (retiros realizados por parte del empleador) inciden en los costos de indemnización laboral, un 18.26% no estuvieron de acuerdo con esta postura y el 1.12 % restante los justificaron al indicar que desconocían, llegando de esta manera al 100% del muestreo.

Interpretando dicha información nos damos cuenta que gran parte de los empresarios considera que los costos de indemnización están directamente relacionados a la rotación involuntaria es por esto que ellos deben de obtener la captación y retención de personal, mayores filtros

en la selección del mismo entre otras herramientas que pueden ayudar al mejor funcionamiento de la empresa.

A la pregunta **¿Si usted mejora las políticas de reclutamiento y selección influye directamente en los costos primarios de una cadena de cines en Lima Metropolitana?**

Alternativas	fi	%
Si	312	87.64%
No	40	11.24%
Desconoce	4	1.12%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

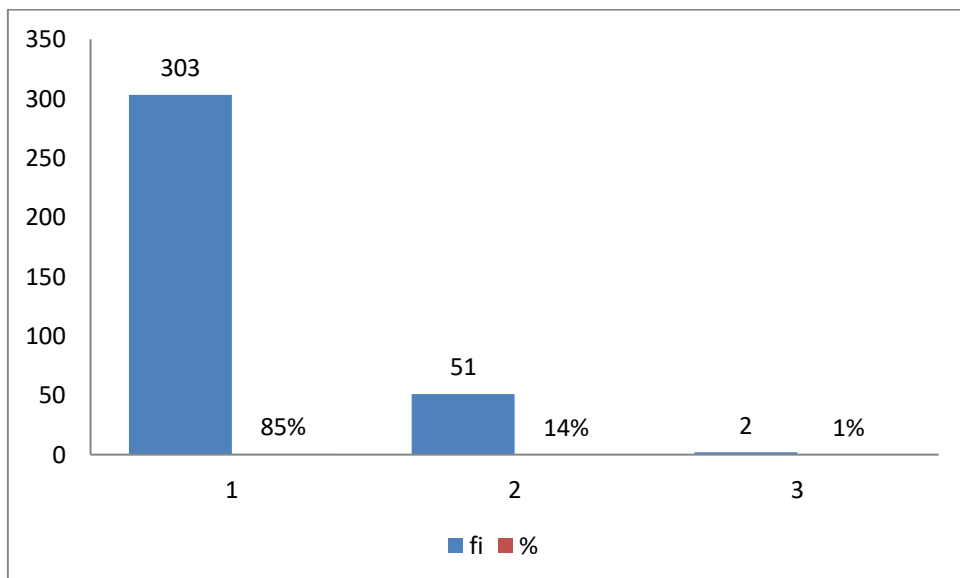
Es importante señalar que, respecto a los alcances de la pregunta, el 87.64% considera a las políticas de reclutamiento y selección la influencia directa en los costos primarios; en cambio un 11.24% no estuvieron de acuerdo con la mayoría y el 1.12% refieren desconocer el tema, arribando al 100%

En lo concerniente a los resultados mostrados es necesario los costos primarios son el inicio de desembolsos que realiza las empresas en una selección de personal estos abarcan los pagos de servicios de agencias

reclutadoras, exámenes médicos básicos relacionados para su contratación y la gran mayoría afirma que si existen mejoras en estos procesos es muy probable que reduzcan los costos primarios de proceso de reclutamiento.

A la pregunta **¿Está usted de acuerdo que el mal clima laboral repercute favorablemente a la rotación de personal de una cadena de cines en Lima Metropolitana?**

Alternativas	fi	%
Si	303	85.11%
No	51	14.33%
Desconoce	2	0.56%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

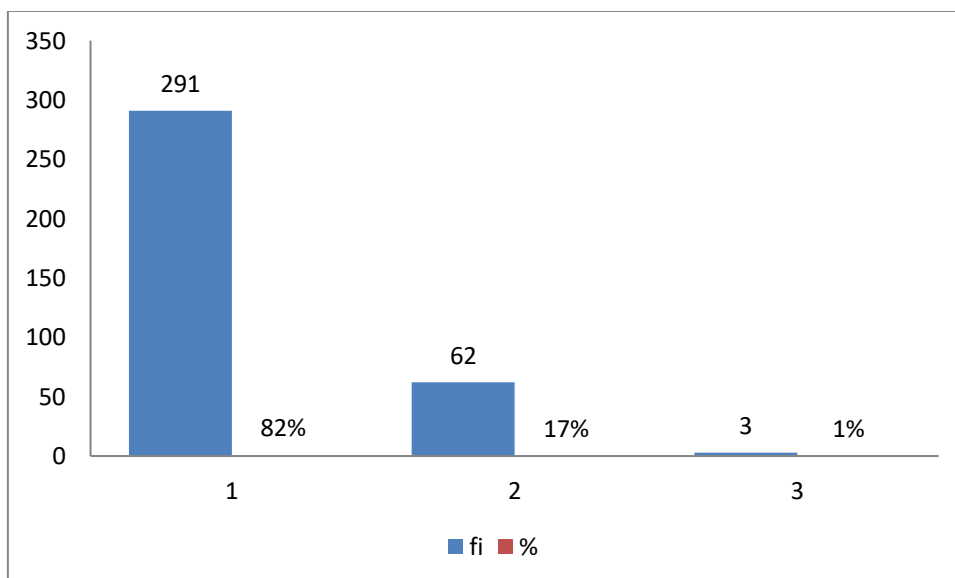
No cabe duda que los resultados relacionados con la pregunta demuestran que el 85.11% está de acuerdo que el mal clima laboral repercute favorablemente a la rotación de personal es decir un ambiente

laboral donde existe celos, bajo crecimiento laboral, relación laboral vertical que impida las relaciones entre los trabajadores de menor y mayor rango; 14.33% eligieron la segunda de las alternativas y sus opiniones son contrarias a lo señalado por la mayoría y el 0.56% restante indico desconocer del tema, teniendo de esta forma el 100%.

Analizando la información encontrada en la interrogante, el mal clima laboral es uno de los motivos por los cuales los colaboradores suelen retirarse de sus empresas debido al que siente que profesionalmente no van a crecer Incluso en algunos trabajos sienten de que es difícil comunicarse con sus jefes coordinadores por este motivo existe una relación vertical lo más recomendable para muchas empresas es que dicha relación sea horizontal permite que los colaboradores, jefes, coordinadores y gerentes tengan una mejor comunicación y a su vez las relaciones interpersonales entre dichos trabajadores mejora; Estos factores entre otros más son los principales motivos que los colaboradores se retiran voluntariamente su centro de labores es necesario que los empleadores puedan buscar soluciones a esta dificultad.

A la pregunta **¿Considera usted que la remuneración recibida es un factor influyente en la rotación voluntaria de una cadena de cines en Lima Metropolitana si no está acorde con la remuneración del mercado laboral?**

Alternativas	fi	%
Si	291	81.74%
No	62	17.42%
Desconoce	3	0.84%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

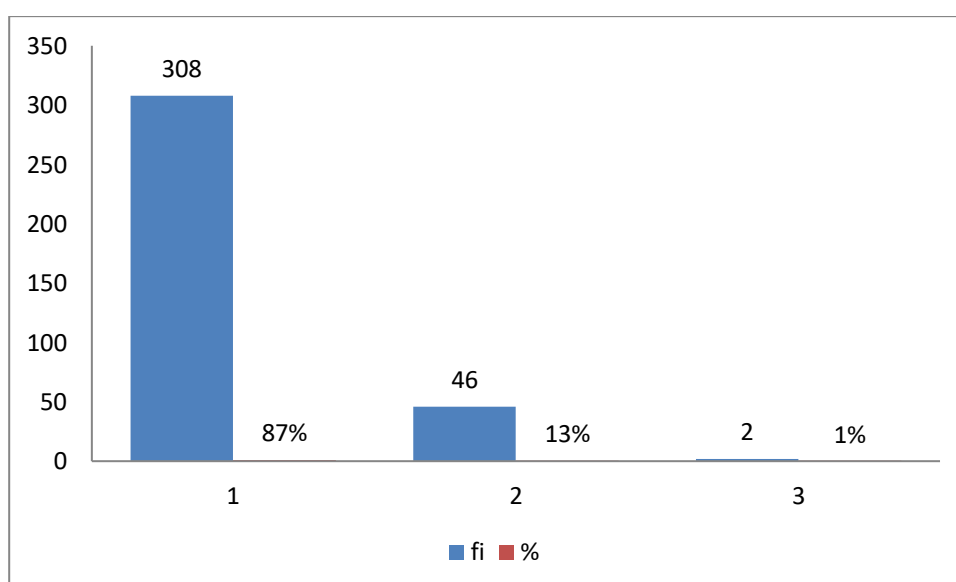
INTERPRETACIÓN:

Resulta de interés apreciar que la información recopilada en la encuesta nos presenta en la tabla que el 81.74% considera que la remuneración recibida es un factor influyente en la rotación voluntaria en empresas del sector, por el contrario, el 17.42% no está de acuerdo con la mayoría y el 0.84% indica desconocer del tema, completando así el 100%.

Tal como se mencionó en el párrafo anterior, casi la totalidad de los colaboradores recalca que es necesaria una buena remuneración para que el trabajador se sienta tranquilo seguro y pueda sostener el hogar de su familia caso contrario como toda persona que busca siempre el bienestar de uno mismo y en el caso de los colaboradores que cuenten con carga familiar tienen una mayor responsabilidad es por ello que la remuneración debe ser la acorde con el mercado y no debe ser inferior a ésta por este motivo si es inferior o si el trabajador considera que no puede cubrir sus necesidades básicas con dicha remuneración deciden retirarse de su centro de labores de forma voluntaria y como hemos visto en la encuesta muchos colaboradores confirman que la remuneración es un factor indispensable para que un trabajador decida retirarse o no de su centro de labores.

A la pregunta **¿Considera importante la política de reclutamiento para evitar los retiros voluntarios en una cadena de cines de Lima Metropolitana?**

Alternativas	fi	%
Si	308	86.52%
No	46	12.92%
Desconoce	2	0.56%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

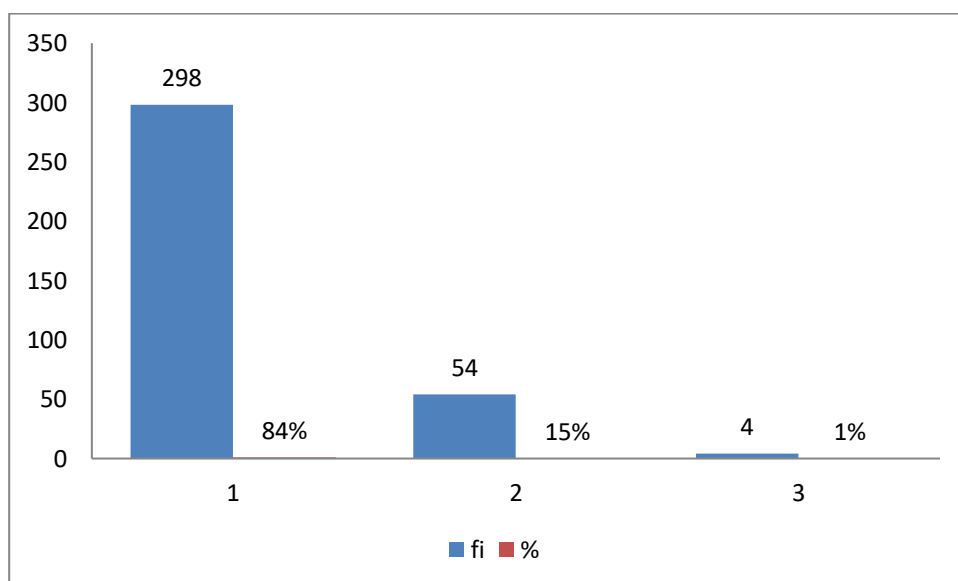
Observando la parte estadística que se muestra la pregunta, se encuentra que el 86.52% considera importante la a la política de reclutamiento para que evite de esta manera los retiros voluntarios de los trabajadores, por el contrario, un 12.92% no está de acuerdo con dicha opinión y un 0.56% nos informa que desconoce dicha respuesta, de esta forma se llega al 100%.

Con la información ya analizada podemos concordar con la mayoría de personas que considera que la política de reclutamiento y selección es

sumamente importante ya que evita los retiros voluntarios en nuestra bajadores de esta manera para mejorar una política de reclutamiento es necesario capacitar al área de recursos humanos o en todo caso si se utiliza una agencia reclutadora Modificar el perfil o que tomen exámenes exhaustivos y puedan considerar un personal idóneo para cada puesto de trabajo de esta forma se estaría reduciendo en gran parte este riesgo o incertidumbre que existiría Cuando un trabajador sale el puesto de trabajo sin previo aviso.

A la pregunta ¿Cree que al mejorar el clima laboral adicionalmente la remuneración, las rotaciones voluntarias disminuirán en una cadena de cines de Lima Metropolitana?

Alternativas	fi	%
Si	298	83.71%
No	54	15.17%
Desconoce	4	1.12%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

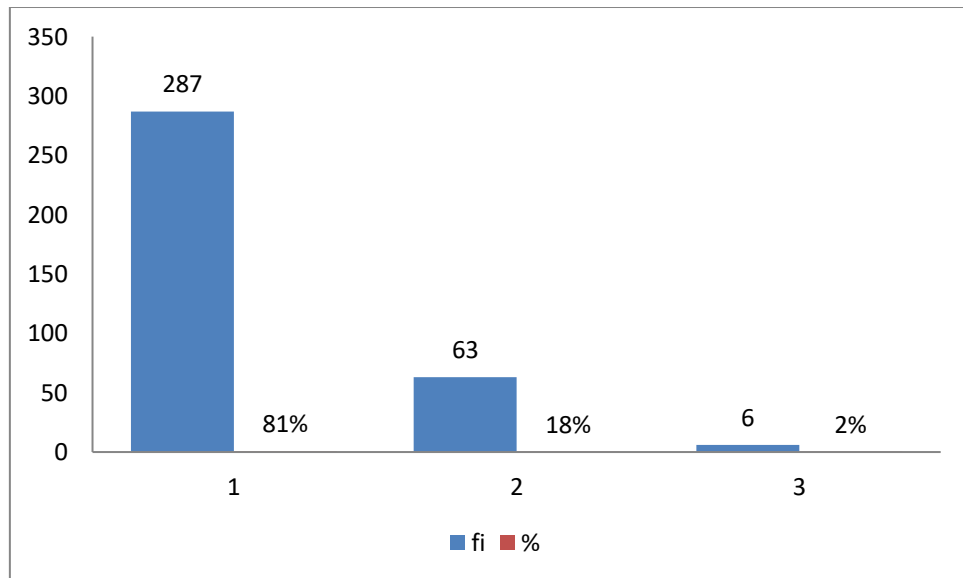
INTERPRETACIÓN:

De la información considerada en la tabla un 83.71% cree que la mejora de un clima laboral y adicionalmente la remuneración pactada va a tener como consecuencia la disminución de las rotaciones voluntarias por el contrario un 15.17% no está de acuerdo con esta primera alternativa y opta por la segunda y 1.12% de los encuestados desconoce la respuesta de esta forma se completa el 100% de los encuestados.

Cómo se mencionó el principio del trabajo siempre es necesario que el empleador brinde un buen clima laboral y una excelente remuneración a sus trabajadores ya que de esta forma dichos trabajadores estarían mucho más tranquilos seguros y tendrían menos incertidumbre de lo que podría pasar en algún futuro la alta rotación laboral es un tema muy usual dentro de estas empresas o sector de empresa es por ello que debe de reducirse para no tener repercusiones en la liquidez en costos primarios o en los costos que involucran las indemnizaciones que se tiene que realizar los trabajadores en el caso rotaciones involuntarias.

A la pregunta **¿En su opinión la mayor liquidez en una cadena de cines de Lima Metropolitana mejoraría las operaciones comerciales de la empresa?**

Alternativas	fi	%
Si	287	80.62%
No	63	17.70%
Desconoce	6	1.69%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

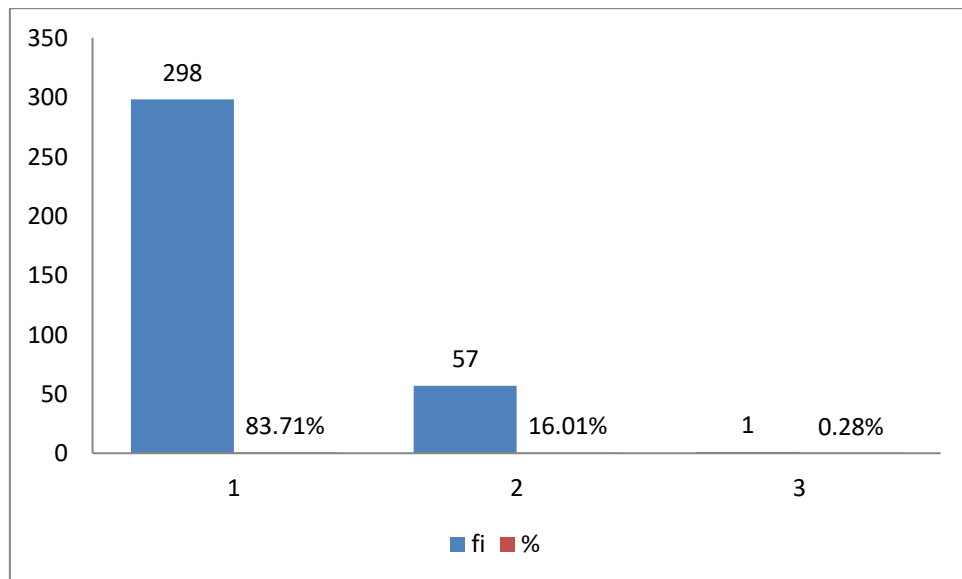
Como parte del proceso de investigación que se está llevando a cabo se concluye que un 80.62% de los encuestados consideran que a mayor liquidez dentro de estas empresas mejorarían las operaciones, un 17.70% no está de acuerdo con esta primera alternativa y opta por la segunda probablemente no guarda la misma opinión y un 1.69% nos indica que desconoce dicha respuesta de esta forma se obtendría el 100% de los encuestados.

Analizando dicha información nos podemos dar cuenta que para cualquier empresa la alta liquidez siempre generará mayor fluidez o proceso dentro de las operaciones comerciales que son cotidianas dentro de una empresa es importante recalcar que una empresa con buen capital de trabajo alta liquidez es muy factible que las empresas financieras le puedan dar créditos y de esta forma poder invertir otro supuesto podría ser en el caso de que las empresas decidan invertir con capital propio No necesariamente teniendo que acudir a entidades financieras de ambas formas la rotación laboral o los retiros voluntarios en muchas ocasiones son las causantes de esta pérdida de liquidez y como la gran mayoría de los encuestados lo ha mencionado Este es

un factor que influye bastante en la operación comercial de la empresa y de la misma forma debe ser un factor clave en el cual las empresa de dicho sector deben de mejorar.

A la pregunta ¿En su opinión la alta rotación de personal afecta al clima laboral de una cadena de cines de Lima Metropolitana?

Alternativas	fi	%
Si	298	83.71%
No	57	16.01%
Desconoce	1	0.28%
Total	356	100%



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Buscando comprender la problemática de dicha pregunta los encuestados nos dijeron lo siguiente que en su opinión el 83.71% considera que la alta rotación de personal afecta directamente al clima laboral de esta forma el 16.01% nos muestra la contraparte de Estas ideas ya que tienen otra opinión y un 0.28%

nos informa que desconoce del problema de esta manera obtenemos el 100% de los encuestados.

Con la interrogante ya planteada pasaremos a analizar la información que ya tenemos en la tabla nos indica que logran porcentaje indica que la alta rotación afecta al clima laboral este caso se da debido a que el buen clima laboral dentro de una empresa es cuando existe un trato horizontal un crecimiento laboral por parte del trabajador un posible ascenso debido al mejoramiento de sus capacidades o de sus competencias influenciados por los conocimientos que le puede brindar la empresa al existir una alta rotación de personal dichos complementos no pueden llevarse a cabo Ya que en muy poco tiempo o en un tiempo no prudente los trabajadores migrantes su puesto de trabajo de una empresa a otra de esta manera no permiten el crecimiento laboral de trabajador la confianza para mantener una relación interpersonal entre los colaboradores es nula Y si tenemos una alta rotación de personal un mal clima laboral nos conlleva a tener altos costos laborales.

4.2. Análisis de fiabilidad

Según el procesamiento de datos que incluyen a 356 encuestados pertenecientes al sector investigado “Cadena de Cines” con un total de 10 preguntas que contienen los indicadores de las variables de estudio.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	356	100.0
Excluido	0	0.0
Total	356	100.0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	12

El coeficiente Alfa de Cronbach de los ítems correspondientes a la variable rotación de Personal es de $\alpha = 0.943$, entonces podemos afirmar que las encuestas son confiables y consistentes, toda vez que el valor supera el 90.3%

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Actualmente los directivo de las empresas no toman conciencia de los efectos que causa un alto índice de rotación laboral, para disminuir este índice necesitamos el apoyo de las áreas de reclutamiento Según lo mencionado por Boudreau y Ramstad (2005) “Recursos Humanos se encarga no solo en la búsqueda y reclutamiento del personal, sino que también se enfoca en medir el desempeño, los costos de contratación”, pero en la realidad de nuestro país estos puestos están ocupados por personas que no cumplen con los objetivos, sin lograr ver el daño económico que generan a la empresa.

Otro motivo que aducen los trabajadores es que consideran que el sistema de pago vigente no corresponde con el esfuerzo realizado y con los resultados obtenidos sobre todo en trabajos manuales y altamente monótonos (Cuesta, 1990), efectivamente esta situación lo vemos en las cadenas de cines, los trabajadores muchas veces realizan horas extras y no son reconocidos. Estos sueldos insuficientes conllevan a que esta persona decida cambiar de trabajo.

“Es evidente que hay un desconocimiento de los empleadores (...) debemos conocer qué los motiva a los empleados. Las empresas deben invertir en incentivos que pueden ser monetarios o no monetarios, porque si no, al final se gasta dinero en otros aspectos, como en costos de rotación, empleados que no están rindiendo al 100%, o más capacitación” (Cuadras, 2005), en efecto debido a la forma en que están diseñados, en muchas empresas el reconocimiento es poco consistente o escaso.

Después de haber visto los diversos motivos que causan la rotación laboral es necesaria la colaboración de las áreas Recursos Humanos y de contabilidad con la finalidad de mejorar la liquidez que obtendrá la empresa evitando costos laborales, indemnizaciones innecesarias y tal como menciona (Baños, Pérez y Vásquez, 2011) “(...) que la liquidez reflejaría la capacidad de la empresa de asumir deudas al corto plazo, su evaluación es determinante a la hora de valorar la capacidad financiera de una empresa, ante imprevistas variaciones de las condiciones del mercado y para aminorar riesgo de liquidez ante una eventual escasez de fondos por parte de una entidad”, de esta manera la empresa mejoraría su flujo de caja y cumplirá mejor sus obligaciones con los proveedores y/o entidades financieras, además tan indispensable en estos momentos de pandemia.

La actual crisis sanitaria que está atravesando el mundo y nuestro país, afecto a los todos los sectores económicos, la industria del entretenimiento al que pertenecen las cadenas de cines hizo que por 16 meses permanezcan cerrados y continúen asumiendo costos laborales de personal que no ejercía sus funciones, hoy al estar este sector reactivado, con un aforo del 40% y no todos los servicios que brindaban, contratan personales con salarios mínimos, acuerdos que deben ser mejoradas en un plazo determinado para así evitar la rotación de personal y costos laborales que afecten a la liquidez de la empresa.

Los efectos de la crisis sanitaria que seguimos viviendo y generó hasta julio del presente año, pérdidas de 300 millones de dólares tal como lo menciona la Asociación Nacional de Salas de Cine a un medio de comunicación escrito, han sido determinantes para este sector. Como bien sabemos, el aforo es reducido y no solo este es el principal problema, las cadenas de cines tenían los servicios de confitería donde los usuarios podían hacer compra de alimentos y bebidas para después ser consumidas dentro de las salas, con los actuales protocolos esto se encuentra prohibido y según Arnaldo Aguirre, director de Marketeros Alquiler, estos ingresos ascienden al 40% de las ventas de dicho rubro, un problema que el Estado deberá de analizar con la finalidad de no impactar negativamente en las empresas y a los empleados.

5.2. Conclusiones

- En base a la información proporcionada por nuestros resultados se puede confirmar que, al reducir la rotación de colaboradores en los puestos de trabajo, la empresa optimiza sus recursos, en el Perú los costos laborales equivalen al 59% a cada unidad de ingreso o salario bruto que percibe un trabajador, al existir una disminución en la rotación dicho valor puede ser utilizado en otras actividades indispensables para la empresa.
- También podemos concluir que al reducir los retiros voluntarios se incrementa de forma positiva la liquidez de la empresa, esto está relacionada al pago que se incurre al momento de la liquidación, este costo laboral incluye el salario hasta la fecha del retiro, vacaciones trucas, gratificaciones, aportaciones e impuestos y otros costos en los que incurre la empresa, al reducir estos pagos desembolsos la liquidez de la empresa no se ve afectada para cubrir otros pagos también esenciales en el giro de la empresa, tales como el pago a proveedores y entidades financieras, obligaciones tributarias entre otras que son esenciales para el funcionamiento de la empresa.
- Concluimos que, al reducirse los retiros involuntarios, disminuyen los costos de indemnización, actualmente las leyes peruanas protegen a los trabajadores de despidos arbitrarios, entregándole como beneficio una indemnización al trabajador, este costo es adicional a los anteriormente mencionados (Salario, vacaciones, gratificaciones, entre otros), este tipo de retiro tiene un impacto mayor dentro de la empresa.
- Por ultimo concluimos que las políticas de reclutamiento y selección dan las pautas para un correcto proceso de reclutamiento, de no cumplir con el mínimo de tiempo que un trabajador debe de laborar el empleador asume costos primarios que no son recuperados en su totalidad (capacitaciones , exámenes médicos y otros),por dicho motivo el reclutador debe ser muy objetivo al momento de decidir un candidato, ya que esto implica un costo para la empresa que será recuperado en base al tiempo que el empleado reclutado permanezca en la empresa.

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda una rigurosa selección de personal para evitar más adelante una alta rotación de personal que afectaría la liquidez de la empresa, y que los directivos de la empresa estén atentos a las cualidades de sus empleados, hacerlos sentir parte importante de la empresa para que se sientan valorados, y así evitar una alta rotación del personal, de esta forma se optimizaran sus recursos, existiendo un fondo que puede ser invertido en capacitaciones, charlas o ayuda emocional donde los trabajadores expresen sus emociones y sean orientados por un profesional con la finalidad de tener un mejor trato al cliente, impactando de manera positiva en sus ventas.
- Se recomienda para reducir los retiros voluntarios, la generación de incentivos monetarios y no monetarios, entregados a los trabajadores o a su entorno familiar, estos incentivos deben ser medibles a través de metas, concursos, evaluaciones u otra actividad donde se pueda medir esto con fiabilidad, estos incentivos generan en los trabajadores la decisión de desistir un retiro voluntarios, esto se deberá a la incertidumbre de perder estos beneficios si deciden retirarse del centro laboral, estos beneficios pueden ser deducidos como gasto siempre y cuando no se exceda con el límite en función a las ventas y cumpla con los principios contables establecidos. De esta manera la liquidez de la empresa no se ve impactada por pagos de liquidaciones.
- Se recomienda ser rigurosos en la etapa de las entrevistas laborales, para mejorar el perfil buscado al momento de la contratación, además revisar el índice de rotación del postulante, de esta forma reduciremos las rotaciones involuntarias y optimizaremos el flujo de dinero en la empresa además del clima laboral mejora con un índice de rotación bajo.
- Se recomienda a los responsables del reclutamiento y selección de personal ser muy objetivos en estas etapas, ya que la empresa asume los costos en que se incurren y su recuperación es en el mediano plazo.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: El análisis de la rotación de personal y su repercusión en los costos laborales de una cadena de cines en Lima Metropolitana, 2019

AUTORES: Padilla Lizbeth, Vargas Thalia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema Principal	Objetivo General	Hipotesis principal	Variable independiente	Variable independiente	
¿Cómo influye la rotación de personal en los costos laborales de una cadena de cines en Lima Metropolitana, 2019?	Demostrar cómo influye la rotación de personal en los costos laborales de una cadena de cines en Lima Metropolitana, 2019.	Si reducimos la rotación de personal en una cadena de cines de Lima Metropolitana entonces se optimizarán los costos laborales.	ROTACION DE PERSONAL	Retiros voluntarios.	Tipo de investigación.- Aplicada. Diseño de investigación.- No experimental. Descriptivo – Correlacional. Población.- Está delimitada por 4775 trabajadores en el área gerencial, administrativa y comercial de las cadenas de cine de Lima Metropolitana. Muestra.- Según muestreo aleatorio simple, se determinó en 356 trabajadores. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.- Encuesta Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis secundarias		Retiros involuntarios.	
¿En qué medida los retiros voluntarios afectan la liquidez de una cadena de cines en Lima metropolitana?	Analizar en qué medida los retiros voluntarios afectan la liquidez de una cadena de cines en Lima metropolitana.	La disminución de los retiros voluntarios contribuirá positivamente en la liquidez de una cadena de cines metropolitana.		Políticas de Reclutamiento	
¿Cómo influyen los retiros involuntarios en el costo de las indemnizaciones laborales de una cadena de cines en Lima metropolitana?	Evaluar en qué medida influyen los retiros involuntarios en el costo de las indemnizaciones laborales de una cadena de cines en Lima metropolitana.	Si deducimos la cantidad de retiros involuntarios incidirá en el costo de las indemnizaciones laborales de una cadena de cines en Lima metropolitana.	<u>Variable dependiente</u>	<u>Variable dependiente</u>	
¿En qué medida las políticas de reclutamiento y selección influyen en los costos primarios de una cadena de cines en Lima metropolitana?	Definir en qué medida las políticas de reclutamiento y selección influyen en los costos primarios de una cadena de cines en Lima metropolitana.	La mejora de las políticas de reclutamiento y selección influye en los costos primarios de una cadena de cines en Lima metropolitana.	COSTOS LABORALES	Liquidez	
				Costos de indemnizaciones	
				Costos primarios	

Anexo N° 2: Encuesta

Instrucciones: La Técnica de la Encuesta, está orientada a buscar información de interés sobre el tema **“EL ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS LABORALES DE UNA CADENA DE CINES EN LIMA METROPOLITANA, 2019”** al respecto, se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que consideres correcta, marcando para tal fin con un aspa (X) al lado derecho, tu aporte será de mucho interés en este trabajo de investigación.

Se agradece su participación.

1.- ¿Considera usted que al reducir la rotación del personal en una cadena de cines se optimizan los costos laborales en esta empresa?

a) Si ()

b) No ()

c) Desconoce ()

Justifique su respuesta

.....
.....

2.- ¿Al disminuir los retiros voluntarios se contribuye positivamente a la liquidez de una cadena de cines?

a) Si ()

b) No ()

c) Desconoce ()

Justifique su respuesta

.....
.....

3.- ¿En su opinión si se reducen los retiros involuntarios incidirá en los costos de las indemnizaciones laborales a los trabajadores de una cadena de cines en Lima Metropolitana?

a) Si ()

b) No ()

c) Desconoce ()

a) Si ()

b) No ()

c) Desconoce ()

Justifique su respuesta

.....
.....

8.- ¿Cree que al mejorar el clima laboral adicionalmente la remuneración, las rotaciones voluntarias disminuirán en una cadena de cines de Lima Metropolitana?

a) Si ()

b) No ()

c) Desconoce ()

Justifique su respuesta

.....
.....

9.- ¿En su opinión la mayor liquidez en una cadena de cines de Lima Metropolitana mejoraría las operaciones comerciales de la empresa?

a) Si ()

b) No ()

c) Desconoce ()

Justifique su respuesta

.....
.....

10.- ¿En su opinión la alta rotación de personal afecta al clima laboral de una cadena de cines de Lima Metropolitana?

a) Si ()

b) No ()

c) Desconoce ()

Justifique su respuesta

.....
.....